



12 de Julio de 2011

## **REPORTE PRELIMINAR:**

### **QUEJA DE TERCEROS REFERENTE A APPLE TREE EN EL SALVADOR**

#### **QUEJA**

El 25 de marzo del 2011, la Fair Labor Association (FLA) recibió una Queja de Terceros de parte de representantes del Sindicato de la Industria Textil y Actividades Conexas y Similares (SITS), uno de los dos sindicatos legalmente reconocidos en la fábrica Apple Tree S.A. de C.V. (“Apple Tree”)<sup>1</sup> en San Salvador, El Salvador. La Queja de Terceros alega violaciones a los estándares locales de trabajo y al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA, particularmente con respecto a la Libertad Sindical y Acoso o Abuso. Las compañías afiliadas a FLA, Russell Brands, LLC (“Russell Brands”), una Compañía Participante, y M.J. Soffe, una compañía Licenciada de Categoría B, subcontratan a Apple Tree.

De acuerdo con el Procedimiento de Quejas de Terceros de la FLA, la FLA evaluó la queja y determinó aceptarla para su revisión y avanzarla al Paso 2 del Procedimiento.<sup>2</sup> El 7 de abril, Russell Brands y M.J. Soffe fueron notificados de la aceptación de la Queja de Terceros.

#### **EVALUACION POR PARTE DE LA COMPAÑIA**

M.J. Soffe reportó que el 14 de abril, como parte de la evaluación de la queja,<sup>3</sup> sus representantes y los de Delta Apparel, Inc.<sup>4</sup> visitaron Apple Tree y se reunieron con el propietario, Gerente de Recursos Humanos y Administrador de Contratos para M.J. Soffe. Se llevaron a cabo reuniones adicionales con el propietario de Apple Tree los días 5 y 6 de mayo.

---

<sup>1</sup> Los dos sindicatos legalmente reconocidos en Apple Tree son SITS (afiliado a FESS) y STITAS (afiliado a FENASTRAS).

<sup>2</sup> Paso 2: Informar a la Compañía o Licencia – El Director Ejecutivo informará a la compañía que se ha presentado una queja en su contra y proveerá a la compañía la información suministrada por el acusador. FLA también proveerá una indicación preliminar de cuales Estándares del Lugar de Trabajo se han incumplido. La compañía tiene hasta 45 días para, ya sea, solicitar que el proceso avance al Paso 3 o para investigar el supuesto incumplimiento internamente...Más información acerca de los pasos incluidos en la investigación de una Queja de Terceros se detallan en Los Estatutos de FLA disponibles en el sitio de internet de FLA en <https://www.fairlabor.org/fla/go.asp?u=/pub/mp&Page=FLACharter>.

<sup>3</sup> M.J. Soffe y Russell Brands acordaron que M.J. Soffe tomaría el liderazgo en la evaluación de los supuestos incumplimientos y Russell Brands apoyaría a M.J. Soffe en el desarrollo e implementación de cualquier remediación requerida.

<sup>4</sup> M.J. Soffe es una subsidiaria 100% propiedad de Delta Apparel, Inc.

Algunos de los puntos planteados en la Queja de Terceros se habían identificado previamente por medio de la Verificación Externa Independiente de FLA (IEV)<sup>5</sup> llevada a cabo en agosto del 2010 por GMIES (Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador), un monitor acreditado por la FLA. M.J. Soffe estaba en proceso de implementar y refinar un plan de remediación para atender los incumplimientos cuando se realizaron las acusaciones de la Queja de Terceros.

Los principales alegatos de los demandantes con respecto a la Libertad Sindical también fueron identificados en la IEV, principalmente

- El trato preferencial y privilegios de la gerencia favoreciendo un sindicato sobre el otro; y
- La interferencia de la gerencia con la afiliación de los trabajadores al SITS.

Con respecto al primer punto, la evaluación de M.J. Soffe confirmó que al líder del sindicato STITAS se le había otorgado amplio rango de movimiento dentro de la fábrica durante horas laborales para participar en actividades sindicales, un privilegio que no fue otorgado al líder de SITS. La gerencia ya ha tomado acciones para eliminar la capacidad del líder sindical de STITAS de desplazarse por la fábrica durante horas de trabajo para llevar a cabo asuntos sindicales. La evaluación de M.J. Soffe no confirmó los alegatos específicos de que la gerencia promovía la afiliación a STITAS a sus nuevos empleados.

Para tratar los incumplimientos en materia de Libertad Sindical, el plan de remediación preparado por M.J. Soffe e incluido en el reporte de IEV manifestó:

“La gerencia de la fábrica, mejorará su política de Libertad Sindical al incluir los siguientes elementos:

1. Asegurar que los empleados no sean sujetos a acoso o intimidación al ejercer su derecho a afiliarse o dejar de afiliarse a cualquier organización;
2. No interferir/ no favorecer a cualquier sindicato activo en el lugar de trabajo;
3. Definir el proceso disciplinario en caso de existir alguna violación a esta política; y
4. Definir los protocolos para una mejor política de Libertad Sindical a todas las partes involucradas.”

La Queja de Terceros también incluía acusaciones adicionales de incumplimientos con respecto a la Libertad Sindical y acoso o abuso no identificados específicamente en el IEV. Estos alegatos adicionales y la respuesta de M.J. Soffe basada en su evaluación son:

- a. Alegato: Los miembros de SITS son cambiados de líneas de producción resultando en eficiencias de producción menores/ no reciben bonos de producción.

Evaluación de M.J. Soffe: El movimiento de los empleados es basado en los necesidades de producción y en los pedidos.

- b. Alegato: A los afiliados a SITS en el Departamento de Empaque no se les otorga la oportunidad de trabajar tiempo extra.

---

<sup>5</sup> El reporte de la IEV está disponible en

[https://www.fairlabor.org/fla/go.asp?u=/pub/zTr5&tm=5&Rid=701&Fdn=11&Fna=46002203DV\\_El+Salvador.xlsx](https://www.fairlabor.org/fla/go.asp?u=/pub/zTr5&tm=5&Rid=701&Fdn=11&Fna=46002203DV_El+Salvador.xlsx)

Evaluación de M.J. Soffe: El tiempo extraordinario en el Departamento de Empaque es voluntario.

c. Alegato: El personal de seguridad interfiere con la llegada de miembros de SITS cuando llegan con unos cuantos minutos de retraso.

Evaluación de M.J. Soffe: Los registros de planilla no indican que a los miembros de SITS se les ha descontado pago por llegada tarde.

d. Alegato: El programa de préstamos ofrecido por Apple Tree es denegado a miembros de SITS.

Evaluación de M.J. Soffe: El propietario de Apple Tree afirmó que los préstamos son otorgados a los empleados que cumplan con los requisitos de la política de préstamos. M.J. Soffe auditará el programa de préstamos para verificar que se estén cumpliendo con las políticas.

e. Alegato: Los guardias de seguridad espían a los miembros de SITS.

Evaluación de M.J. Soffe: No se pudo confirmar que esto ocurría. El personal de seguridad es cambiado cada dos semanas para prevenir que los guardias desarrollen cualquier tipo de relación con empleados de tal manera que permitiera la supuesta vigilancia.

f. Alegato: Los miembros del Consejo de SITS no han recibido retroalimentación de la gerencia de Apple Tree con respecto a las quejas/ puntos que ellos han hecho referencia

Evaluación de M.J. Soffe: La gerencia reportó que sostienen reuniones mensuales con ambos sindicatos por separado y utilizan estas reuniones para tratar los asuntos presentados. En una reunión con el equipo de evaluación de M.J. Soffe, el presidente del sindicato SITS habló favorablemente sobre las juntas de mesa redonda, mientras que en otra reunión el secretario del sindicato SITS confirmó que si se llevan a cabo estas reuniones y cubren todos los puntos presentados por el sindicato.

g. Alegato: A los miembros de SITS no se les paga el permiso remunerado.

Evaluación de M.J. Soffe: Existen varios tipos de permisos pagados y puede que exista confusión sobre las políticas y procedimientos para cada uno de ellos. La gerencia se asegurará que los trabajadores sean entrenados más efectivamente con respecto a las políticas y procedimientos sobre permisos pagados y los no pagados.

h. Alegato: Acoso verbal por el Director de HR.

Evaluación de M.J. Soffe: No se pudo confirmar esta acusación.

## **RESPUESTA DE LOS DEMANDANTES SOBRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LA COMPAÑÍA**

El 26 de mayo, la FLA acordó una reunión con los demandantes para informarles sobre la evaluación de la compañía y el propuesto plan de remediación. Los demandantes reportan que

los guardias de seguridad ya no espían a los miembros de SITS pero que no se han presentado cambios con respecto a los otros puntos. Los demandantes indican que las reuniones mensuales con la gerencia fueron postergadas continuamente y no cumplían con el propósito de tratar las preocupaciones del sindicato SITS.

Los demandantes no estaban enterados de que M.J. Soffe había visitado la fábrica y llevado a cabo la evaluación, incluyendo entrevistas a trabajadores. Los demandantes afirmaron que ni ellos, ni miembros de SITS fueron entrevistados durante este proceso. No estaban enterados de que un ex presidente de SITS y otro oficial de SITS fueron entrevistados durante la evaluación y que habían hecho declaraciones refutando algunas de las acusaciones.

Finalmente, los demandantes mencionaron que una persona del personal de M.J. Soffe supuestamente mencionó a un supervisor de Apple Tree que M.J. Soffe retiraría su producción de Apple Tree debido a la queja. Los demandantes reportaron que este rumor circuló ampliamente dentro de la fábrica y tenían represalias por presentar la queja. La FLA informó a las compañías afiliadas sobre el rumor y ambas compañías afirmaron que no tenía mérito y tomarían acción para corregir la información errónea.

### **CONCLUSION Y PASOS A SEGUIR**

La combinación de los incumplimientos encontrados en la IEV de agosto del 2010, y los hallazgos en la evaluación llevada a cabo por M.J. Soffe como parte de esta Queja de Terceros proporciona suficiente evidencia de que incumplimientos en materia de Libertad Sindical han ocurrido y/o continúan ocurriendo en Apple Tree. Según se identifica en la IEV y la evaluación de M.J. Soffe, el hecho que la gerencia permitiera (directa o indirectamente) al líder del sindicato STITAS de recorrer la fábrica libremente y efectuar actividades sindicales durante horas de trabajo por periodos de tiempo extensos probablemente crearon la percepción (real o imaginaria) de que la gerencia prefiere al sindicato STITAS. La remediación con respecto a prevenir que el líder sindical realice estas acciones durante horas de trabajo es razonable pero llevará tiempo cambiar la percepción que los dos sindicatos pueden conducir su trabajo por igual. De igual manera el plan de remediación desarrollado por la fábrica y M.J. Soffe con respecto a las mejoras a sus políticas y procedimientos de Libertad Sindical es también razonable.

Con el fin de asegurar la implementación del plan de remediación, la FLA recomienda que M.J. Soffe y Russell Brands creen una posición de Ombudsman dentro de la fábrica por un periodo de prueba de tres meses. El papel del Ombudsman será:

1. Desarrollar y/o refinar un plan de remediación que trate no solo de los puntos encontrados en la IEV si no también los que surgieron de los alegatos de la Queja de Terceros.
2. Monitorear la implementación del plan de remediación.
3. Proporcionar servicios de consultoría/consejos a los sindicatos y gerencia de cómo tratar los problemas de relaciones laborales.
4. Recibir quejas y buscar soluciones.
5. Reportar sobre el progreso de la implementación del plan de remediación y puntos pendientes.

La FLA revisará el progreso del reporte preparado por el Ombudsman con la expectativa de que el caso quedará terminado en ese momento y se emita un reporte final sobre la Queja de Terceros.